

Finansdepartementet
Skatte- och tullavdelningen
103 33 Stockholm

Fi.registrator@regeringskansliet.se

Stockholm

Vår referens

Dnr

2016-08-15

Annika Fritsch

Fi2016/01042/S1

Remissyttrande

Beskattning av Incitamentsprogram (SOU 2016:23) i de delar som remissen omfattar

Företagarna har fått möjlighet att lämna synpunkter på förslagen och får anföra följande.

Företagarna tillstyrker förslaget om kvalificerade personaloptioner och lämnar vissa förslag till förbättringar och förenklingar. Förslagen om utökad skyldighet att lämna kontrolluppgifter och utökad dokumentationsskyldighet avstyrks.

Sverige har höga skatter och skattereglerna påverkar i hög utsträckning företagens förutsättningar för utveckling och tillväxt. Fyra av fem nya jobb har de senaste 20 åren skapats i små företag med färre än 50 anställda. Ökad globalisering gör att högkvalificerad personal är internationellt lätttröblig och tvingar även små företag att konkurrera om denna personal med internationellt verksamma storföretag. Svårighet att hitta rätt kompetens och höga arbetskraftskostnader är återkommande bland de främsta tillväxthindren visar Företagarnas årliga Småföretagsbarometer som omfattar ca 4 000 svar från företagare med 1 – 49 anställda. Det är särskilt svårt för små, relativt nystartade och innovativa företag att rekrytera och behålla kvalificerad personal som behövs för fortsatt utveckling och expansion. De har inte råd att konkurrera med höga löner. För många skulle det underlätta tillväxtmöjligheterna om företaget kunde erbjuda medarbetare personaloptioner som ger dem möjlighet att i framtiden bli delägare och få del i värdeutvecklingen.

Med nuvarande skatteregler är det i praktiken inte möjligt att använda personaloptioner. Beskattningen sker som lön och företaget ska betala arbetsgivaravgifter. En ytterligare svårighet är att beskattningen och värderingen ska ske när optionen utnyttjas för att förvärva aktier. Varken företaget eller den anställde kan i förväg veta vilket värde som då gäller, och därmed inte vilka skatte- och avgiftskrav som uppkommer. Vid denna

tidpunkt får förvärvaren inte heller tillgång till pengar att betala skatten med, vilket innebär att den anställde skulle tvingas sälja aktierna för att kunna betala skatten. I andra länder är det vanligt med mer förmånlig beskattning av personaloptioner.

Utredningens syfte var att åstadkomma konkurrenskraftiga regler för att öka möjligheterna att attrahera och behålla nyckelkompetens samt främja tillväxt. Avsikten var att förbättra skattereglerna.

Förslaget om kvalificerade personaloptioner

Förslaget innebär att vissa personaloptioner ska vara kvalificerade (KPO) och att de ska beskattas förmånligare. Den anställde beskattas först vid försäljning av aktier som förvärvats med stöd av KPO och då enligt vanliga regler om kapitalvinst. Ingen förmånsbeskattning som lön och inga arbetsgivaravgifter.

Företagarna menar att förslaget med vissa förbättringar bör genomföras och bör kunna bidra till att underlätta för mindre företag att rekrytera och behålla viktig kompetens som är avgörande för expansion och fler jobb. En möjlighet för medarbetare att ta del av framtida värdeutveckling innebär i sig ett incitament till mer långvarig anställning vilket tryggar företagets långsiktiga kompetensförsörjning.

Förslaget om kvalificerade personaloptioner är begränsat och innehåller en rad villkor och krav. Det är dock viktigt att reglerna hålls så enkla som möjligt för att företag och medarbetare ska kunna ta del av det.

Förslaget innefattar statsstöd och måste därmed godkännas av EU-kommissionen för att kunna genomföras. Flera andra EU-länder har särskilt förmånliga skatteregler för incitamentsprogram och utredaren har haft det brittiska systemet Enterprise Management Incentives (EMI) som utgångspunkt. Det brittiska systemet har godkänts av EU-kommissionen. Företagarna anser att vissa av villkoren i det svenska förslaget begränsar, och gör det mer komplext än nödvändigt. Följande förändringar anser Företagarna är särskilt angelägna innan förslaget prövas av EU-kommissionen.

- Delägare och närstående bör inte uteslutas

Företagarna menar att såväl delägare som närstående bör kunna tilldelas KPO på motsvarande villkor som för övriga anställda. Även om denna grupp inte tillhör den typiska målgruppen vore det fel att diskriminera dem genom att beskatta dem enligt helt andra regler än övriga anställda. De brittiska reglerna tillåter delägare och närstående att kontrollera högst 30 procent av aktierna i företaget/koncernen. Motsvarande möjlighet bör införas i det svenska förslaget.

En sådan möjlighet är viktig i många olika situationer. Det kan garantera en grundare framtida ägarandel även när externa investerare kommer in. Vidare är det angeläget att närstående som i huvudsak är anställda ska kunna få del i företaget på samma villkor som andra anställda liksom att sådana anställda som tidigt blivit minoritetsdelägare inte ska beskattas hårdare genom att diskvalificeras från KPO jämfört med nyckelmedarbetare som kommit in något senare.

Förslaget innehåller också villkor om att eventuella förändringar genom fusion, fission eller verksamhetsöverlåtelse inom viss tid efter utställandet av optionen måste ske till "utomstående ägare" för att KPO ska kunna behålla sin skattemässigt fördelaktiga

behandling. Detta krav riskerar att på ett allvarligt sätt försvaga den svenska ägarmodellen som till stor del bygger på aktivt individuellt ägandet – snarare än passivt institutionellt ägande. Redan idag köps många växande svenska företag upp av utländska institutionella investerare och riskkapitalister. I anslutning till den föreslagna förändringen att även delägare och närstående bör kunna inneha KPO anser Företagarna att kravet på ”utomstående ägare” bör slopas, vilket även skulle förenkla reglerna. I annat fall finns det risk för att företag som har använt KPO måste anpassa sin utveckling eller skjuta upp omstruktureringar för att undvika att de skattemässiga fördelarna med programmet upphör för både företaget och medarbetarna.

- Förläng tidsperioden som nystartade företag får ställa ut KPO

Även om fokus för den föreslagna skattestimulansen är nystartade företag är det viktigt att inte tidsgränsen görs för snäv då det skulle riskera att stressa fram beslut som i ett längre perspektiv går i fel riktning för företaget, för att de inte ska gå miste om möjligheten att ställa ut KPO. Nystartade företag måste få tid att komma i en aktiv tillväxtfas och många svårigheter och oförutsedda händelser som ligger helt utanför företagets kontroll riskerar att fördröja deras planer. Enligt Kommissionens riktlinjer för statligt stöd för riskfinansieringsinvesteringar (2014/C 19/04) finns det möjlighet att tillåta inledande investeringar senare än sju år efter första kommersiella försäljning. De brittiska reglerna om EMI saknar sådan tidsgräns och det bör således inte möta något hinder enligt statsstödsreglerna att förlänga tidsperioden för nystartade företag till åtminstone tio år.

- Den så kallade förbudslistan är för omfattande

Förslaget innebär att ett företag som ställer ut KPO huvudsakligen (mer än 75 procent) måste driva annan verksamhet än bank- eller finansieringsrörelse, försäkringsrörelse, produktion av kol eller stål, handel med mark, fastigheter, råvaror eller finansiella instrument, uthyrning för längre tid av lokaler eller bostäder, eller tillhandahållande av juridisk rådgivning, skatterådgivning eller tjänster som avser redovisning eller revision.

Utredarens avsikt är att skattelättnaderna ska gynna små, nystartade företag som är innovativa. När det gäller produktion av kol och stål har dessa branscher redan omfattande statsstöd, vilket kan motivera att sådan verksamhet inte omfattas. För annan verksamhet menar Företagarna att det är omöjligt att förutsäga vilka branscher eller verksamheter som är eller kan bli innovativa respektive vilka som inte kan det. Även om detta förslag har färre undantag än de brittiska reglerna menar Företagarna att förslaget i stället borde ha kortast möjligast förbudslista; helst borde listan begränsas till just produktion av kol och stål. Utgångspunkten inför Kommissionens prövning borde i stället vara att förse förslaget med exempel och argument för att innovativ verksamhet kan förekomma i alla branscher och att det därför inte är motiverat att helt utestänga vissa. Omfattningen av det svenska förslaget är ändå betydligt mer begränsat än det brittiska och försett med sådana begränsningar som gör att det knappast skulle kunna påverka konkurrensen på den inre marknaden. Skulle Kommissionen kräva något ytterligare undantag för att godkänna förslaget får det givetvis läggas till under processen. Däremot torde det knappast vara möjligt att gå åt andra hållet och ta bort något undantag när väl prövningen hos Kommissionen har inletts.

- Det bör vara tillräckligt med anställning och arbete motsvarande halvtid

Enligt förslaget måste den som får KPO vara anställd i företaget under intjänandetiden med en arbetstid motsvarande 75 procent av heltid. Under ett uppbyggnadsskede i företag är det inte ovanligt att olika kompetenser behövs men inte kan avlönas fullt ut och att personalen därför måste komplettera med extrajobb och/eller uppdrag som kan variera i omfattning. Ju mer specialiserad kompetens det gäller, desto större risk att företaget inte kan erbjuda heltid. För att ge ett visst spelrum åt företagen, som ju har att avgöra vilka medarbetare som ska erbjudas KPO, anser Företagarna att det bör räcka med ett krav på anställning med arbetstid motsvarande 50 procent av heltid under intjänandetiden, för att den anställde ska kunna kvalificera sig som mottagare.

Företagarna ser det presenterade förslaget om KPO som ett första steg som förutom dessa justeringar behöver följas upp efter några år. I samband med en sådan uppföljning finns det anledning att överväga en utvidgning avseende storleken på företag liksom att låta även styrelseledamöter i företaget kunna omfattas av KPO.

Förslaget om utökade krav på kontrolluppgifter och utökad dokumentation rörande värdepappersförvärv i tjänsten bör inte genomföras. Förslaget innebär att arbetsgivare generellt skulle bli skyldiga att lämna kontrolluppgifter avseende värdepappersöverlåtelser till anställda även om förvärvet inte skett under marknadsvärdet och det således inte finns någon förmån att beskatta. Företagarna anser att kontrolluppgiftsskyldigheten är kopplad till det underlag som behövs för beskattning och inte bör utsträckas utöver detta.

Utredarens uppdrag har varit att se över skattereglerna för personaloptioner och andra incitamentsprogram för att göra reglerna konkurrenskraftiga och därmed underlätta för företagen att attrahera och behålla nyckelkompetens och främja tillväxt. Avsikten är att skattereglerna ska förbättras samtidigt som grundläggande skatterättsliga principer beaktas. Sverige är ett land med höga skatter. Det är därför särskilt viktigt med goda förutsättningar att starta, driva och utveckla företag så att vi inte går miste om framgångsrika entreprenörer för att de inte kan rekrytera och behålla nyckelkompetens för fortsatt utveckling. Både företagare och blivande delägare måste också uppfatta att risktagande och uppoffringar som följer med företagande kompenseras i tillräcklig utsträckning för att det ska vara värt investeringen och engagemanget. Möjligheten att knyta nyckelmedarbetare till företaget genom att göra dem delaktiga i företagets framtida utveckling är en viktig pusselbit för att ta tillvara företagets tillväxtpotential och därmed skapa jobb. Mot den bakgrunden anser Företagarna att det viktigt att förslaget om skattelättnader för kvalificerade personaloptioner, med de förändringar som föreslås ovan, genomförs.

Företagarna

Patrik Nilsson

Annika Fritsch

Chef Analys & Opinion

Skatteexpert